De Fryske Marren

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente De Fryske Marren.

Nr. 115407
3 december
2015

VERORDENING PERSOONGEBONDEN BUDGET BEGELEID WERKEN WET SOCIALE WERKVOORZIENING GEMEENTE DE FRYSKE MARREN

De raad van De Fryske Marren

Gezien het voorstel van het college

Besluit vast te stellen:

de Verordening Persoonsgebonden budget begeleid werken Wet Sociale Werkvoorziening De Fryske Marren

Inhoudsopgave:

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente De Fryske Marren;
b. de Wet: de Wet sociale werkvoorziening;
c. Sw-werknemer: persoon met een indicatie voor de Wet die werkzaam is binnen de Sw-uitvoeringsorganisatie of in dienst is van een reguliere werkgever;
d. Sw-geïndiceerde: persoon met een indicatie voor de Wet die nog niet Sw-werknemer is;
e. Sw-er: Sw-geïndiceerden die op de wachtlijst als bedoeld in artikel 12 van de Wet staan en Sw-werknemers.
f. Uitvoeringskosten: de hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden organisatorische uitvoeringskosten
g. Loonkostensubsidie: subsidie aan de werkgever op basis van loonwaardebepaling
h. Vergoeding begeleidingskosten: vergoeding van de kosten voor begeleiding door begeleidingsorganisatie

Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet sociale werkvoorziening en de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2 De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten

1. De hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten bedraagt € 3000,- per jaar.
2. het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de hand van het prijsindexcijfer van het CBS voor de CAO loonindex.

Artikel 3 Invulling voorwaarden adequate werkplek

1. Het college kan op aanvraag een persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw verstrekken aan iedere Sw-geïndiceerde die:
   a. werknemer is; of
   b. met inachtneming van artikel 12 van de Wet recht heeft op aanbieding van een dienstbetrekking door het college, indien de werkgever en de begeleidingsorganisatie er zorg voor dragen dat de arbeidsplaats voor de Sw-geïndiceerde adequaat wordt ingevuld en het bedrag van de loonkostensubsidie en de begeleiding tezamen op jaarbasis niet meer bedraagt dan het in artikel 7, tweede lid van de Wet bedoelde bedrag.

2. De werkgever dient aan de volgende vereisten te voldoen:
   a. Zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of is een publiekrechtelijke organisatie; en
   b. De aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de Sw-geïndiceerde, als passend aan te merken; en
   c. De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt tenminste 6 maanden, met daarbij de mogelijkheid tot verlenging van de arbeidsovereenkomst en met de intentie van de werkgever tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
   d. De werkplek en werkomstandigheden voldoen aan de vereisten uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving.

3. De begeleidingsorganisatie dient aan de volgende vereisten te voldoen:
   a. De begeleidingsorganisatie staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel; en
   b. De begeleidingsorganisatie of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep en in het bijzonder de Sw-geïndiceerde voor wie het Persoonsgebonden budget is bestemd; en
   c. De begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het regionale werkveld.

Artikel 4 De wijze van vaststelling van de periodieke loonkostensubsidie aan de werkgever

1. Het college stelt de hoogte van de loonkostensubsidie aan de werkgever vast.
2. Het college kan de loonwaarde laten vaststellen aan de hand van een loonwaardeonderzoek. Het college kan daartoe een externe deskundige inschakelen.

Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie

1. Het college kan op verzoek van de werkgever de hoogte van de loonkostensubsidie herzien als daar, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding toe is.
2. Het college kan de hoogte van de loonkostensubsidie ambtshalve wijzigen.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. Het college stelt jaarlijks het aantal uren aan begeleiding vast dat wordt vergoed per Sw-er.
2. Het college stelt jaarlijks de maximale vergoeding aan een begeleidingsorganisatie vast voor het zoeken voor een begeleid werken plaats.
3. De kosten als bedoeld in het tweede lid komen alleen voor vergoeding in aanmerking bij van een arbeidsovereenkomst van tenminste 6 maanden.

Artikel 7 Vergoeding voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht

1. Het college kan een vergoeding verstrekken aan de werkgever voor de eenmalige kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht als uit een deskundigenrapport blijkt dat:

Aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn; en

a. Deze aanpassingen persoonsgerelateerd zijn; en
b. Het niet redelijk is dat deze kosten door de werkgever worden gedragen; en
c. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden; en

d. Indien op grond van de arbeidsovereenkomst tenminste 20 uur arbeid per week wordt verricht door de Sw-werknemer.
2. De kosten voor aanschaf van apparatuur, kosten voor de werkplek en kosten voortvloeiend uit Arbeidsomstandighedenwetgeving die de werkgever uit hoofde van normaal en goed werkgeverschap voor iedere werknemer zou moeten maken komen niet in aanmerking voor vergoeding door het college.
3. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 8 Indienen van de aanvraag

1. Het college stelt een aanvraagformulier voor een persoonsgebonden budget vast.
2. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt ingediend door middel van een volledig ingevuld aanvraagformulier.
3. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt mede ondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.

Artikel 9 Beslistermijn

1. Het college besluit binnen 4 weken na ontvangst van een volledig ingevuld aanvraagformulier over de toekenning van een persoonsgebonden budget.
2. Het college kan de termijn als bedoeld in het eerste lid met ten hoogste 4 weken verlengen en stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 10 Het besluit tot verlenen van de periodieke loonkostensubsidie

Het besluit tot toekenning van een periodieke loonkostensubsidie bevat in ieder geval:

a. De hoogte van de periodieke loonkostensubsidie; en
b. De wijze waarop de loonkostensubsidie kan worden aangepast; en
c. De wijze van bevoorschotting van de loonkostensubsidie; en
d. De verplichtingen van de werkgever; en
e. De verplichtingen van de Sw-geïndiceerde.

Artikel 11 Het vaststellen van de periodieke loonkostensubsidie

1. De werkgever verstrekt binnen 4 weken na afloop van het kalenderjaar aan het college een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Sw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.
2. Het college stelt de periodieke loonkostensubsidie binnen 4 weken na ontvangst van deze opgave vast.

Artikel 12 Verrekening met de voorschotten

Het college voldoet de verschuldigde loonkostensubsidie binnen vier weken na vaststelling aan de werkgever, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever en de Wsw-geïndiceerde

De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de loonkostensubsidie.

1. De werkgever bewaart alle bewijsstukken die aan de toekenning van de loonkostensubsidie ten grondslag liggen tenminste 3 jaar na de vaststelling van de loonkostensubsidie en stelt deze op verzoek ter beschikking aan het college voor controledoeleinden.
2. De geïndiceerde doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de loonkostensubsidie.

Artikel 14 Nadere regels

Het college kan nadere regels stellen over de voorwaarden waaronder een aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt toegekend.

Artikel 15 Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot gevolgen zou hebben die onevenredig zijn in verhouding tot de met deze verordening te dienen doelen.

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding
1. Bij de inwerkingtreding van deze verordening vervallen de vorengaande WSW-verordeningen van de gemeente Skarsterlân, Lemsterland, Gaasterlân-Sleat en Boarnsterhim (voor het grondgebied van DFM).
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening gemeente De Fryske Marren.
3. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2016

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente De Fryske Marren in de vergadering van 25 november 2015.
De griffier, De voorzitter,

Bijlage 1 Toelichting

1. Wat een gemeente nader moet regelen in de verordening Persoonsgebonden Budget begeleid werken.

De gemeenteraad moet bij verordening nadere regels stellen over de manier waarop de gemeente vorm geeft aan het persoonsgebonden budget (PGB). Die regels moeten in ieder geval betrekking hebben op:

1. De wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld (loonkostensubsidie);
2. De hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis (uitvoeringskosten);
3. De voorwaarden waaronder het college aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht;
4. De voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen (begeleidingskosten).

Bovengenoemde onderwerpen komen alle terug in de verordening.
Daarnaast kan de raad in een verordening ook bepalingen opnemen over de kwaliteitseisen die worden gesteld aan de begeleidingsorganisatie en/of de begeleid werkenplek bij de reguliere werkgever. Dit is in deze verordening in artikel 3, tweede en derde lid is gebeurd.

2. Wanneer kan een Wsw-geïndiceerde aanspraak maken op het PGB?

Het PGB is er voor Wsw-geïndiceerden die begeleid willen gaan werken. Hier kan aanspraak op worden gemaakt door personen die bovenaan de wachtlijst staan en die aan de beurt zijn voor plaatsing. Voorwaarde is dat de geïndiceerde zelf een werkgever aandraagt, en een begeleidingsorganisatie voor het verzorgen van de begeleiding op de werkvloer. Verder geldt dat de totale kosten van de periodieke subsidie aan de werkgever (loonkostensubsidie), de periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie (begeleidingskosten) en uitvoeringskosten niet hoger mogen zijn dan het gemiddelde budget dat beschikbaar is voor een Wsw-plaats. Is dat wel het geval dan mag het gemeentebestuur de plek wel financieren maar is hiertoe niet verplicht. Als een geïndiceerde gebruik wil maken van het PGB dan is het in principe aan de geïndiceerde om zelf een werkgever te zoeken. De mogelijkheid wordt evenwel ook geboden dat hij het college kan verzoeken om hiervoor een door hem aangewezen begeleidingsorganisatie in te schakelen (artikel 3 en artikel 8 van de Verordening).

3. De gemeenteraad regelt dat een loonkostensubsidie in het kader van een PGB in verhouding staat tot de arbeidsproductiviteit van de Wsw-er.

De gemeenteraad dient bij verordening nadere regels stellen over de wijze waarop het gemeentebestuur vorm geeft aan het PGB. Eén van die regels moet betrekking hebben op de manier waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever (loonkostensubsidie) dient te worden vastgesteld. Zo kan de gemeenteraad bijvoorbeeld in de verordening opnemen dat periodiek een loonwaardebepaling dient te worden uitgevoerd om de hoogte van de loonkostensubsidie aan de werkgever te bepalen, zodat met betrekking tot de Wsw-subsidie maatwerk kan worden geleverd en de subsidie efficiënt kan worden ingezet (Vergelijk artikel 4 Verordening).

4. Zijn de medewerkers van een begeleidingsorganisatie gekwalificeerd?

Artikel 3, derde lid onder b van de Verordening.

De medewerkers van een begeleidingsorganisatie zijn gekwalificeerd indien zij een gespecialiseerde opleiding hebben genoten. Vergelijkbaar met het volgende opleidingscurriculum.

Opleidingsdoel De opleiding heeft als doel de professionele kwaliteiten van de cursist op het gebied van begeleid werken gericht te versterken. Succesfactoren van duurzame
arbeids(re-)integratie worden toepasbaar verankerd in het dagelijkse handelen van de professional.

Werkwijze

De wisselwerking tussen werkpraktijk en de succesfactoren van duurzame arbeidsintegratie staat centraal in de opleiding.

Succesfactoren in de praktijk

Succesfactoren van duurzame arbeidsintegratie en daarbij horende competenties worden getraind. Een belangrijk onderdeel hierbij is de uitvoering van twee complete trajecten waarin de cursist werkzoekenden begeleidt naar en in arbeid.

Theorie in actie

'Er is niets zo praktisch als een goede theorie'. Theorie krijgt steeds een praktische vertaling. Zowel tijdens de bijeenkomsten als in de praktijkopdrachten.

Uzelf als dé kritische succesfactor

Het realiseren van duurzame arbeidsintegratie is nooit alleen een kwestie van het toepassen van de goede instrumenten en methodieken. De rol van de professional - als intermediair in een proces met verschillende factoren - is daarbij erg bepalend. In welke mate is hij in staat om op basis van oprechte betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid invulling te geven aan de succesfactoren? Vanuit deze achtergrond wordt de cursist geleerd uitvoering geven aan een persoonlijk leertraject. Het proces wordt naast de bijeenkomsten op individuele basis gefaciliteerd.

Inhoud
Het blijkt dat *kwaliteit van de matching* tussen de individuele werkzoekende en de baan de belangrijkste succesfactor is voor duurzame arbeidsintegratie. De realisatie van deze kwalitatieve matching stelt hoge eisen aan het methodisch handelen van consulenten. Het eigen maken van dit methodisch handelen staat om deze reden centraal in deze opleiding.
Omschrijving van de cursus
De opleiding bestaat uit modules die een samenhangend geheel vormen:

- assessment;
- jobfinding en bemiddeling;
- jobcoaching en loopbaanbegeleiding;
- wet- en regelgeving.

Tijdens de opleiding wordt dieper ingegaan op de kernactiviteiten in de verschillende fasen van het reïntegratieproces en de samenhang daartussen. De succesfactoren van duurzame arbeidsintegratie en de daarmee samenhangende beroepshouding komen terug in alle modules. Er wordt voortdurend stilgestaan bij de betekenis van de persoonlijke én professionele houding van de cursist voor de interactie met:

- de werkzoekende;
- de werkgever;
- de opdrachtgever van het traject.

Om de kwaliteit én de verantwoording over het werkproces te kunnen waarborgen, worden cursisten getraind in het resultaat- én procesgericht registreren van trajecten.